

Despido por causas económicas:

El abuso del derecho por parte de las empresas



Autora: Cristina Suárez López

41562808Z

Tutora: Judit Baseiria Martí

Universitat de Girona- Grado en Derecho

Curso 2016/2017

Convocatoria mayo 2017

ÍNDICE

ABREVIATURAS Y SIGLAS	1
RESUMEN	2
INTRODUCCIÓN	3
1. Antecedentes históricos referentes a los despidos por causas económicas	5
1.1 Diferentes cambios legislativos hasta la reforma laboral del 2010	5
1.2 Reforma laboral del 2010 y su legislación.....	7
1.3 Reforma laboral del 2012 y su legislación.....	9
2. Determinación de las causas económicas	16
2.1 Pérdidas actuales	18
2.2 Disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas	20
2.3 Previsión de pérdidas futuras.....	22
3. Análisis jurisprudencial sobre como las empresas han hecho un uso abusivo del despido por causas económicas	24
CONCLUSIONES	33
BIBLIOGRAFIA	36

ABREVIATURAS Y SIGLAS

AN	Audiencia Nacional
Art.	Artículo
BEL	Boletín de Estadísticas Laborales
CE	Constitución Española
Ed.	Edición
Et. al.,	Se indica la omisión de varios autores
ET	Estatuto de los Trabajadores
ETT	Empresa de Trabajo Temporal
IVA	Impuesto sobre el Valor Añadido
INE	Instituto Nacional de Estadística
Núm.	Número
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto Legislativo
SAN	Sentencia Audiencia Nacional
STS	Sentencia Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia Tribunal Superior de Justicia
TS	Tribunal Supremo
Vid.	Véase

RESUMEN

El presente trabajo de final de grado se centra en el estudio sobre cómo ha afectado la Reforma laboral de 2012 al art. 52.c ET, que viene relacionado con el art. 51.1 ET, sobre el despido objetivo por causas económicas. La correspondiente Reforma fue un desencadenante de que se precarizaran las condiciones de los trabajadores y por tanto que los empresarios tuvieran más flexibilidad para poder llevar a cabo toda una serie de despidos, sin que se opusieran grandes trabas para ello. El objetivo de este análisis es observar si realmente dicha reforma ha contribuido a que los empresarios puedan llevar a cabo un abuso de derecho del correspondiente articulado, se ha llevado a cabo para ello todo un conjunto de jurisprudencia relacionada con el caso que nos ocupa. Este análisis nos ha llevado a la conclusión de que las empresas se han encontrado ante una situación flexibilizadora, que ha permitido que se acojan al despido por causas económicas, sin poder llevar a cabo acreditación alguna, además de observar meras conveniencias empresariales, para mejorar su posición competitiva en el mercado sin encontrarse realmente en una situación económica negativa por parte de la empresa.

Palabras claves: Situación económica negativa, Reforma Laboral 2012, pérdidas, acreditar, resultados negativos, causas económicas.

ABSTRACT

This end-of-degree project focuses on the study of the effects caused by the Labor Reform of 2012 article ET 52.c, which is related to article 51.1 ET, on objective dismissal for economic reasons. The corresponding Reform was a trigger for precarious working conditions and, likewise, an increased flexibility for employers in order to carry a series of group redundancies, seemingly without hindrances. The objective of this analysis is to determine whether this reform has contributed to an abuse of right of the corresponding articles by the employers. To that end, a body of case study has been developed around the legal case under examination. This analysis has finally concluded that enterprises have found themselves in a legal situation that permitted flexibility of working conditions and allowed dismissals for economic reasons without a real factual basis that could prove the validity of such activities. Those actions were led by corporate interests in order to improve their competitive position in the market without really having a negative economic situation within the company.

Keywords: Negative economic situation, Labor Reform 2012, loss, accreditation, negative results, economic causes.

INTRODUCCIÓN

Para poder entrar en contexto en el objeto del presente trabajo de final de grado, antes, debo decir que este proviene de una experiencia personal que ha sido la detonante para decidir tratar este tema, que paso a relatar seguidamente:

Finales del año 2012, trabajo en la empresa XXX, esta decide despedir a cuatro trabajadores fijos, alegando causas económicas, por las grandes “pérdidas” que está experimentando en ese momento. Casualmente, estos cuatro trabajadores son los que tienen más antigüedad de la empresa, además de los de más avanzada edad y, por tanto, no tan funcionales para esta. Mediados del año 2013, deciden contratar a tres trabajadores más y hacerlos fijos, además de hacer fijos discontinuos a una gran cantidad de trabajadores temporales. A día de hoy, no se les ha dado a estos trabajadores una explicación adecuada a las circunstancias, que explicara porque se les despidió justo en el momento álgido de la crisis, además del momento en que se aprobó la reforma laboral de 2012 y porqué se contrató a varios fijos, además de hacer a varios trabajadores fijos discontinuos, si la empresa realmente se encontraba ante una situación de pérdidas, con resultados negativos y por tanto debía “prescindir” de dichos trabajadores por razones económicas.

Es en este punto es cuando, me empiezan a surgir varias dudas al respecto sobre el tema abordado y es en el momento en que me planteo la pregunta que hará posible el desarrollo de este trabajo: ¿Ha facilitado la reforma laboral del 2012, que las empresas pudieran hacer un uso abusivo del despido por causas económicas?

La relevancia del presente trabajo proviene, pues, de la Reforma Laboral de 2012, que fue la gran devastadora del empleo y que nos llevó a un estado de precariedad laboral, que, a día de hoy, aún está latente. Debemos tener en cuenta que esta surge por la situación económica que está atravesando nuestro país en ese preciso instante y hace que, la destrucción de empleo, sea el pan de cada día para miles de trabajadores. Así queda reflejado en varios informes del INE y del BEL, en que el segundo trimestre del año 2007, se puede observar que había 1’7 millones de parados, un 7’9% de población activa y 20’3 millones de ocupados y cinco años después, en 2013 después de ser aprobada la Reforma laboral de 2012, había 6’2 millones de parados, un 27’16% de población activa y 16’6 millones de ocupados¹.

Es pues, de gran importancia abordar este tema en concreto, dado que supuso un antes y un después a partir de la Reforma laboral de 2012, en los despidos objetivos por causas económicas

¹González Fraga, J. (1 de mayo 2013). Despidos, menos sueldo e incertidumbre, el panorama laboral tras cinco años de crisis. El mundo. Recuperado de: <http://www.elmundo.es/elmundo/2013/04/22/economia/1366653629.html> [Acceso 25 de abril 2017].

del art. 52.c del Estatuto de los Trabajadores, de ahora en adelante ET, que tiene correlación directa con el art. 51.1 ET. He decidido tratar pues, los despidos objetivos por una simple razón, consistente en la íntima relación con mi experiencia personal, que me lleva a seleccionar esta clase de despido y no el colectivo, no por ello menos importante en relación con mi trabajo, simplemente considero de mayor relevancia acotar una clase de despidos y así poder ver una resolución concreta, para un caso en concreto.

Para el ámbito jurídico, supone entender el concepto de causas económicas en profundidad, además de poder abordar como las empresas pueden llegar a hacer un uso abusivo de la legislación, si esta no es concreta, concisa y esclarecedora y que incluso en algunos casos puede llegar a ser una clara flexibilizadora de la realización de dichas prácticas.

Después de haber hecho esta breve introducción, debo decir que para el correspondiente trabajo he utilizado una metodología bastante común en nuestra área jurídica, como es: análisis de diferentes legislaciones, en diferentes momentos históricos, análisis doctrinal y por último un análisis jurisprudencial. Pero para poder entender mejor la metodología llevada a cabo, voy a pasar a explicar la estructura del presente trabajo.

Para empezar, el primer apartado del trabajo se va a dividir en tres subapartados, dada la relevancia de cada uno de ellos. El primero de ellos, tratara sobre la evolución histórica del concepto de despido por causas económicas hasta la Reforma laboral de 2010, el segundo, sobre dicha reforma y el tercero y último, sobre la reforma laboral de 2012, profundizando sobre la importancia de esta en el correspondiente concepto.

El segundo apartado, va a tratar sobre el concepto de causas económicas a día de hoy, como ha ido evolucionado desde la Reforma laboral de 2012, así como la jurisprudencia ha ido matizando y modificando el presente concepto desde la correspondiente reforma, hasta la actualidad. Además, también pretendo hacer un análisis sobre la misma documentación utilizada para llevar a cabo este apartado, por tanto, del 2017, con la del 2012, para así poder ver una clara evolución del presente concepto.

El último apartado, pretende resolver la pregunta que encabeza este trabajo de final de grado, haciendo así, un análisis jurisprudencial de diferentes sentencias, en que se haya producido un abuso de derecho de este despido por parte de los empresarios, tanto como para favorecer su posición competitiva en el mercado, como cualquier otro tipo de artimaña llevada a cabo. Alegando únicamente que existen pérdidas en su empresa y así favorecerse de las facilidades que le aporta el correspondiente despido.

1. Antecedentes históricos referentes a los despidos por causas económicas

1.1 Diferentes cambios legislativos hasta la reforma laboral del 2010

Para poder hablar sobre las causas económicas y su trascendencia a partir de la Reforma Laboral de 2012, debemos hacer primero una vista atrás para así comprender su fundamento a día de hoy.

Para empezar², el antecedente más importante en relación con la extinción laboral por causas económicas, es la Ley 27 de noviembre de 1931 de Jurados Mixtos³, esta fue la que completó la correspondiente ley de Contratos de 1931⁴ e introdujo la exigencia de causa justa para despedir, dividiendo las causas que eran imputables al trabajador y las que no, como sería en nuestro caso las razones económicas.

Después de esta primera toma de contacto en relación con los despidos, nos encontramos el Decreto de 26 de enero de 1944, por el que se aprueba el texto refundido del libro y de la Ley de Contrato de Trabajo, que sumo el requisito de solicitar una autorización a la Administración con carácter previo a la realización de los despidos económicos, además de la extinción del contrato de trabajo *“por cesión de industria, comercio, profesión o servicio fundado en una crisis laboral o económica”*

Este tipo de procedimientos se mantuvo hasta el Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, sobre Política de Empleo, que habla sobre el requisito de autorización previa por parte del Ministerio de Trabajo, además este Decreto ya no trata solo sobre los despidos colectivos, sino sobre cómo afectan este tipo de despidos a un conjunto de trabajadores de forma igualitaria.

² Ángel Malo, M. (2004) *La evolución institucional del despido en España: una interpretación en términos de un accidente histórico* (Tesis doctoral no publicada) Universidad de Salamanca, Salamanca. Pág. 89-95.

³ *“Los Jurados Mixtos fueron creados por Decreto de 7 de mayo de 1931 para arbitrar las condiciones de contratación y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral en el sector agrario. La Ley, aprobada por las Cortes el 27 de noviembre de ese año, amplió los Jurados Mixtos a la industria, los servicios y la actividad profesional, y los clasificó por ramos. Había Jurados locales o comarcales, provinciales y nacionales. Sus vocales eran elegidos paritariamente por las asociaciones patronales y obreras inscritas en el censo del Ministerio de Trabajo y los presidía un representante del Ministerio. Su misión era mediar en los conflictos laborales -aumentos salariales, condiciones de trabajo, etc.- estableciendo un dictamen conciliatorio en cada caso. Si el dictamen era rechazado por alguna de las partes, el Jurado lo podía remitir al Ministerio, que podía a su vez elevarlo, en última instancia mediadora, al Consejo Superior de Trabajo.”* Gil Pecharromán, J., *La legislación socio-laboral* [sección], en Arte Historia, <http://www.artehistoria.com/v2/contextos/7194.htm> [acceso 5 de marzo de 2017].

⁴ La correspondiente Ley estableció las causas en las que se podía fundamentar un despido entre ellas: la fuera mayor, con fenómenos provocados por la naturaleza, como terremotos o incendios, así como también “cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no hayan podido prever o que previsto, no se haya podido evitar”.

A partir del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, vemos que por primera vez una norma española le da nombre y lo nombra despido objetivo, dando a entender que ya no depende de las circunstancias del trabajador, sino por causas ajenas a este, específicamente en el caso que tratamos como causa de despido individual la causa económica. Concretamente en su Capítulo tercero, vemos en el art. 39.c que dice “*la necesidad de amortizar individualmente un puesto de trabajo cuando no proceda utilizar al trabajador afectado en otras tareas*” y en cuanto los aspectos formales necesarios, hace referencia a la comunicación escrita y la puesta a disposición del trabajador de la indemnización, la concesión de preaviso y la nulidad del despido en caso de que se incumplan dichos requisitos.

Debemos tener en cuenta que a partir de la Constitución de 1978, se produjo posteriormente la aprobación de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que consolidó la figura del despido basado por causas objetivas manteniendo pero, la clasificación de causas que establecía el Real Decreto Ley 17/1977, con elementos nuevos como fue el art. 52.c, con una limitación para su aplicación que establecía “*En las empresas de menos de cincuenta trabajadores, por la necesidad objetivamente acreditada de amortizar un puesto de trabajo individualizado*”.

Es a partir de entonces cuando las reformas que citaremos a continuación, son las que han tenido más peso en referencia a cómo ha evolucionado el concepto de despido por causa económica.

Para empezar, la Ley 11/1994 de 19 de mayo, de reforma del Estatuto de los Trabajadores introdujo definitivamente como causa autónoma de despido la economía, lo que se contemplaba en las leyes anteriores era una “*cesación de la industria, comercio o servicio de forma definitiva fundada en causas tecnológicas y económicas, siempre que hubiese sido debidamente autorizada conforme a lo dispuesto en la ley*”⁵.

Por tanto, la causa de despido no era bien, bien, la economía sino la cesación total del negocio por una causa económica, hasta esta reforma podemos hablar de que se requerían tres elementos: a) causa económica; b) cese o paralización definitiva de las actividades de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva y c) autorización administrativa, esta reforma pues eliminó el elemento de cese total, pero sí que siguió manteniendo la correspondiente autorización administrativa para los despidos colectivos que afectasen a un mayor número de trabajadores y se autorizaba la ausencia de aprobación por la autoridad laboral en los despidos que no alcanzasen el tope número establecido, siendo posible realizarse simplemente por el empresario con el posterior control jurisdiccional.

⁵ Redacción del art. 49.9 del ET anterior a la reforma de la Ley 11/1994.

Lo que sucedió con esta reforma, fue que lo que disponía para la extinción individual en el art. 52.c del ET, cuando exista la necesidad “*objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo o por alguna de las causas prevista en el art. 51.1*”, por tanto, la propia ley no estableció una definición clara para dicha causa y tras esta lo que se obtuvo fue que, cuando se alegaba una causa económica, las medidas propuestas debían ser para “superar una situación económica negativa de la empresa”⁶.

Teniendo en cuenta esto, podemos observar por tanto que la dificultad interpretativa que se nos plantea es, si como situación negativa era suficiente con que hubiera pérdidas en la empresa o bastaba con que hubiera una disminución de los beneficios.

1.2 Reforma laboral del 2010 y su legislación

Podemos decir que dieciséis años después, se produjo la reforma laboral del 2010. Esta vino aparejada con la necesidad por parte del legislador de dar un respuesta a lo que debíamos entender por causas económicas, además como bien se puede leer en el preámbulo del RDL 10/2010 “*esta reforma tiene como objetivo esencial contribuir a la reducción del desempleo e incremento de la productividad española*”, por tanto una de las motivaciones de esta reforma fue la situación que estaba atravesando España desde la crisis económica de 2008. Vemos que de la redacción⁷ del RDL 10/2010 de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo modifica en su art. 2.1 el apartado 2 del art. 51 ET⁸ quedando su redacción:

“Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva.”

Por su parte, la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, modifica en su art.2.1 del art. 51 ET e introduce:

“Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el

⁶ Así se desprende del art. 51.1 de la Ley 11/1994 de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre infracciones y Sanciones en el Orden Social.

⁷ Cuba Vila,B. (2013) Evolución de la interpretación jurisprudencial acerca de la “razonabilidad” del despido por causas económicas. *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 34, pág. 612-624.

⁸ Decir, que cuando nos referimos todo el rato a el art. 51 del ET se estará haciendo una remisión expresa hacia el art. 52.c ET sobre el despido objetivo, por tanto, todas las referencias sobre el despido colectivo lo serán sobre el objetivo, en todo aquello en que se permita hacer este paralelismo.

volumen de empleo. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.”

Lo que pretendía el legislador era recoger conceptos que estaban ampliamente indeterminados como pueden ser el de “pérdidas previstas” o “disminución persistente del nivel de ingresos”. Realmente lo que hizo el legislador fue hacer “suya” la doctrina que ya había establecido y que se puede interpretar en diferentes sentencias del TS⁹.

También se trata sobre la existencia de pérdidas o disminución de ingresos y el criterio de que “puedan afectar a la viabilidad empresarial”¹⁰. Lo que se establece con esta argumentación es que dicha viabilidad o capacidad de mantenimiento del empleo, no se exige como una certeza para el despido, sino únicamente como la posibilidad de afectación a este. Decir que, la “viabilidad” consiste en la existencia de peligro para la correspondiente empresa en el mercado, esta circunstancia, pero, no podrá apreciarse en empresas que solo hayan visto disminuir sus ingresos sin haber entrado en pérdidas.

Se establecieron pues, un conjunto de notas caracterizadoras de la causa económica que desencadenaba la extinción de los contratos¹¹: a) La causa económica debía ser real, suficiente y actual; b) No debe ser irreversible, se debe tratar pues de situaciones que no sean definitivas y se puedan recuperar; c) La situación negativa debe afectar a la empresa en su conjunto y d) En caso de que se trate de un grupo de empresas, la situación negativa se valorará teniendo en cuenta la evolución económica de las empresas en conjunto.

En efecto, vemos pues en el art. 51.1 de esta ley que existen dos razonamientos diferentes, por una parte podríamos hablar de la justificación que tendría más importancia, el pensamiento de preservar o favorecer la competitividad de la empresa, en cambio, en cuanto a la acreditación de las causas, las pérdidas o disminución de los ingresos, estas deben ser de una cuantía considerable como para poder afectar así a la viabilidad de la empresa o a la capacidad de mantener el nivel de empleo, no siendo en este caso el elemento de competitividad empresarial el de más importancia.

Otra consideración a tener en cuenta por la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, que puede ser plenamente aplicable a la actual, sería la doctrina jurisprudencial que habla de tres elementos¹² integrantes en el despido por causas económicas del art. 52.c ET: supuesto de hecho que determina

⁹ Vid. Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de junio de 1996 y 6 de abril de 2000.

¹⁰ Luis Carrasco, J.M (2012) Causas económicas justificativas del despido objetivo: interpretaciones en la segunda fase. *Revista doctrinal Aranzadi Social*, 75, Pág. 1-5.

¹¹ De Vivero de Porras, C. (2012) Delimitación del concepto laboral de situación económica negativa a efectos de la extinción del contrato de trabajo. *Extoikos*, 8, pág. 77-81.

¹² Así se deduce de la STS de 29 de septiembre de 2008, como también de la STS 29 de noviembre de 2010.

el despido, finalidad de la medida extintiva adoptada (amortización de uno o varios puestos de trabajo) y la instrumentalidad de la medida para conseguir el resultado de superar la crisis.

El primero de los elementos quiere hacer referencia a lo que el estatuto establece por “situación económica negativa” y por tanto esto vendrá dado por los resultados de explotación y será el empresario quien deberá probar estos.

El segundo, puede consistir o bien en una reducción de carácter permanente del número de trabajadores o una supresión total de la plantilla, esta medida, debe consistir en un plan de recuperación del equilibrio de la empresa.

El tercer y último elemento, consiste en una relación causal entre la extinción del contrato de trabajo y la superación de la situación desfavorable, más conocido jurisprudencialmente como “razonabilidad”. Este elemento veremos más adelante que ha sufrido varias modificaciones a causa de la Reforma del 2012.

Como puntualización decir que con carácter general la reducción de costes de personales suele reducir las pérdidas de la empresa, pero esta conexión no es del todo automática. Por eso, no se puede presumir que por el solo hecho de que la empresa tenga pérdidas en su cuenta de resultados, esto le lleve a prescindir libremente de todos o algún trabajador. Por tanto, lo que se debe exigir son indicios y argumentaciones suficientes para que así el órgano judicial pueda ponderar, en cada caso concreto, si existe una conexión entre la situación de crisis y la medida de despido adoptada.

Para acabar, subrayar que esta reforma ya introdujo una importante flexibilización en cuanto a esta modalidad de despido, en primer lugar, la reducción del periodo de preaviso (de 30 a 15 días), pero este punto no lo tendremos en consideración ya que no es el tema sobre el que vamos a tratar. Otra de las modificaciones fue que se suprimió la nulidad de los despidos por incumplimientos formales (carta con referencia de la causa, puesta a disposición de la indemnización legal y la comunicación a la representación legal de los trabajadores) en el despido objetivo, procediendo solo a la sanción de improcedencia, esto produjo una flexibilización en cuanto a los costes del despido, además de la estabilidad de los trabajadores y aquí, es cuando deberíamos preguntarnos si realmente esta reforma estaba destinada a “fomentar el empleo” o lo que estaba haciendo es eliminar el miedo de los empresarios a que si en un momento determinado, la situación de la empresa atravesara por una mala oportunidad económica, no le resultara difícil poder deshacerse de los trabajadores que quisiera.

1.3 Reforma laboral del 2012 y su legislación

Esta reforma laboral será la que tenga más trascendencia en nuestra explicación, ya que es la que configura el concepto de causas económicas que disponemos a día de hoy.

Para empezar, haré una comparativa¹³ de cómo ha evolucionado el articulado que trata sobre las causas económicas en el RDL y posteriormente en la Ley, para así poder explicar todo su contenido posteriormente.

En el RDL 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, modifica en su art.18.3 el art. 51.1, quedando su redacción así:

“Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.”

Y en cuanto la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, va más allá y en el art. 18.3 modifica el art. 51.1, que como observamos queda finalmente:

“Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.”

El objetivo de esta Reforma, como bien se puede leer en su exposición de motivos, consiste en reducir la dualidad laboral e incentivar un empleo más estable.

Decir que hasta esta reforma la figura de despido objetivo, no era muy utilizada por los empresarios por la desconfianza que les generaba hacia los órganos judiciales, que en la mayoría de los casos consideraban estos despidos como improcedentes.

Con la anterior ley de la que hemos estado hablando, la Ley 35/2010, solo se debía probar que existían un conjunto de pérdidas y que estas eran previsible, en cambio con la publicación del RDL 3/2012, empezaría a ser suficiente con que se probara que de los resultados de la empresa se desprendiese una situación económica negativa y no solo incluía las pérdidas actuales y previstas, sino que además también podía ser la disminución persistente de ingresos durante los tres trimestres consecutivos, por tanto, futuras. El RDL justificó estas modificaciones a partir de su exposición de motivos que dice así:

“También se introducen innovaciones en el terreno de la justificación de estos despidos. La Ley se ciñe ahora a delimitar las causas económicas[...], suprimiéndose otras referencias normativas que han venido introduciendo elementos de incertidumbre. Más allá del concreto tenor legal incorporado por diversas reformas desde la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos

¹³ Cuba Vila,B. (2013) Evolución de la interpretación jurisprudencial acerca de la “razonabilidad” del despido por causas económicas. *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 34, pág. 612-624.

del Estatuto de los Trabajadores [..], tales referencias incorporaban proyecciones de futuro, de imposible prueba, y una valoración finalista de estos despidos, que ha venido dando lugar a que los tribunales realizasen, en numerosas ocasiones, juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa. Ahora queda claro que el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas.”

Con esta reforma lo que sucede, a diferencia de la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, es que elimina cualquier referencia a la razonabilidad, lo que podemos deducir que se ha incluido una flexibilización importante y por tanto más permisiva.

Debemos tener en cuenta varios cambios en esta reforma, uno de ellos, el más importante, es en cuanto la redacción sobre las pérdidas o la disminución de ingresos que debían afectar a la viabilidad de la empresa o a su capacidad de mantener el volumen de empleo o la necesidad de justificar la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado, todas ellas eran de carácter volitivo y lo que sucedía era que los órganos judiciales debían emitir juicios económicos y de gestión empresarial. Este cambio es sobre el que hablábamos en la exposición de motivos del RDL y la Ley, en cuanto a la razonabilidad, lo que se intenta es objetivar la causa económica y por tanto eliminar la posible discrecionalidad que pueda tener los jueces en la aplicación de la norma. También denominado¹⁴ “juicios de oportunidad” en que este modelo de control judicial, había dado lugar a fenómenos de suplantación del libre ejercicio de las correspondientes facultades empresariales.

Otros autores¹⁵ han denominado de forma diferente a este concepto de “eliminación de razonabilidad”, estableciendo que se trata de: una eliminación de exigencias finalistas, ya que ahora la empresa ya no tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deducía la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.

Al eliminar estos elementos “finalistas”, entramos ante varios conflictos, no solo de alcance internacional sino también en nuestra normativa; internacional me refiero a que puede entrar en conflicto con el Convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo (1982), ratificado por España, que establece en su art.4 “*no se pondrá termino a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa,*

¹⁴ Maria Goerlich. J.M, (2016). “El problemático fundamento positivo del control de razonabilidad de las causas del despido”. *Comentario al estatuto de los trabajadores: Libro homenaje Tomás Sala Franco*. Valencia. Tirant lo Blanch. Pág. 1008-1014.

¹⁵ Cabeza Pereiro, J. (2013) *Derecho del trabajo y crisis económica*. Consejo General del poder Judicial, Centro de Documentación Judicial. Madrid. Pág. 47- 53, 58-63 y 189-196.

establecimiento o servicio”. También en relación con el art.8¹⁶ del mismo, en que se garantiza el derecho del trabajador a recurrir contra la decisión empresarial extintiva.

Como podemos ver en la STS de 25 de febrero de 2015¹⁷, este articulado impide que el control judicial del despido se limite únicamente a comprobar si concurren las circunstancias definidoras de una situación económica negativa, sino que se debe determinar si concurre el nexo de razonabilidad entre lo pretendido y la causa desencadenante, por tanto, como bien dicta esta sentencia del Tribunal Supremo, se debe considerar inadmisibile el papel que se le otorga a los tribunales en el correspondiente Preámbulo de la Ley 3/2012.¹⁸

En cuanto a la normativa nacional, podemos ver que iría contra el derecho al trabajo y la tutela judicial – Arts. 35 y 24 de la CE¹⁹. Se trata de dos derechos fundamentales que se verían vulnerados en el caso de que se eliminara de forma totalitaria el nexo de razonabilidad de los jueces. En referencia al art. 24 CE, porque eliminaría cualquier posibilidad de obtener una tutela judicial efectiva, ya que los tribunales serian como “marionetas” que no podrían dictar ningún tipo de pronunciamiento contrario al respecto cuando se realizaran este tipo de despidos y el art.35 CE, ya que se estaría privando al empleado de su derecho al trabajo, alegando unas causas que podrían no estarían justificadas correctamente y no habría forma de impugnarlas.

Siguiendo con el tema del control judicial en los referentes despidos, se habla en la STS 20 de octubre de 2015, sobre un test de “proporcionalidad” y con este se especifica que los tribunales en ningún caso podrán fijar la idoneidad de la medida a adoptar por el empresario ni censurar su oportunidad respecto la gestión empresarial, ni fiscalizar si la gestión de esta ha sido adecuada o no.

¹⁶ Art.8 del Convenio 158 de la OIT: “1. El trabajador que considere injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral, como un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro. 2. Si una autoridad competente ha autorizado la terminación, la aplicación del párrafo 1 del presente artículo podrá variar de conformidad con la legislación y la practica nacionales. 3. Podrá considerarse que el trabajador ha renunciado a su derecho de recurrir contra la terminación de su relación de trabajo si no hubiere ejercido tal derecho dentro de un plazo razonable después de la terminación.”.

¹⁷ Vid. también en STS 20 de octubre de 2015.

¹⁸ Del Rey Guanter, S. (2010) El despido por causas empresariales en la Ley 35/2010: los nuevos artículos 51 y 52 c) del ET. *Revista Relaciones Laborales*, 21-22, pág. 119.

¹⁹ Art. 35 CE: “1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. 2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.”. Art. 24 CE: 1. “Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión.”.

Lo que exige este, es considerar todas las circunstancias que han concurrido y en el caso de que el número de extinciones de contratos sea razonable y proporcionado deberá proceder a su confirmación, sin poder entrar en juicios sobre si el porcentaje debía ser menor o si se debía adoptar otra medida menos agresiva, ya que esta elección corresponderá al empresario y no al tribunal, que como bien dice la Sentencia: *“Este Tribunal carece de poder arbitral que podría haber autorizado o impuesto un numero concorde de extinciones o medidas alternativas: solo nos compete examinar el despido que existe, no elucubrar o recomendar”*.

Este argumento, nos lleva a pensar sobre el gran poder de dirección empresarial que se le está dando a las empresas para poder hacer servir esta medida como excusa económica. Vemos, pero, que, aunque se haya eliminado estos elementos finalistas, no implica que se haya eliminado la conexión de funcionalidad, lo que quiero decir es que se exigirá que exista una relación de funcionalidad o instrumentalidad entre la causa en sentido estricto y los despidos objetivos.

Vemos, que, aunque los correspondientes preámbulos de las reformas hayan establecido una legislación tan severa, la doctrina la ha descartado desde el primero momento. El primer análisis que se llevó a cabo, muestra que un sector de la doctrina sigue entendiendo que continúa siendo exigible el control de razonabilidad de las decisiones de razonabilidad, aunque haya desaparecido de forma literal en las normas aplicables.

El sector de la doctrina que más nos interesa en este caso es el que se ha establecido por los pronunciamientos de la Audiencia Nacional, que podemos ver en SAN 142/2012 de 21 de diciembre, que establece²⁰: *“ Como vemos han desaparecido las justificaciones finalistas de la regulación precedente, que obligaban a la empresa a demostrar la razonabilidad de la decisión extintiva [..]. Sin embargo, la modificación legal no significa que haya desaparecido la conexión de funcionalidad, aunque hayan desaparecido las justificaciones finalistas precedentes, que obligaban a consideraciones prospectivas difíciles de acreditar, ya que ahora la situación económica negativa o los cambios en la demanda de productos o servicios, que la empresa pretenda colocar en el mercado, deben relacionarse razonablemente con los contratos de trabajo, que se pretendan extinguir, puesto que dicha relación es el presupuesto constitutivo, para cumplir el mandato del art. 4 del Convenio 158 de la OIT, el cual exige de modo perentorio que no se pondrá término a la relación laboral, a menos que exista causa justificada, relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la Empresa, establecimiento o servicio.”*

²⁰ Igual pronunciamiento encontramos en la SAN Núm. 166/2012 de 18 de diciembre de 2012.

Por ello, aunque se haya suprimido las justificaciones finalistas no quiere decir que las empresas puedan actuar a su libre albedrío ya las decisiones que tomen, deberán estar en consonancia con las necesidades de la empresa.

A principios del año 2014, podemos ver que el TS con la Sentencia de 28 de enero de 2014 también estableció: *“Aunque la novedosa redacción legal incluso pudiera llevar a entender – equivocadamente, a nuestro juicio – la eliminación de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad judicialmente exigibles hasta la reforma [...]. Pero contrariamente a esta última posibilidad entendemos que aunque a la Sala no le corresponde juicios de “oportunidad” que indudablemente pertenecen ahora a la gestión empresarial sin embargo la remisión que el precepto legal hace a las acciones judiciales y la obligada tutela que ello comporta [art. 24.1 CE], determinan que el acceso a la jurisdicción no pueda sino entenderse en el sentido de que a los órganos jurisdiccionales les compete no sólo emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa alegada, sino también de razonable adecuación entre la causa acreditada y la modificación acordada.”*

En base a esta doctrina podemos decir que, aunque al órgano jurisdiccional no le compete los “juicios de oportunidad” que pertenecen a la gestión empresarial, lo que si deberá hacer es comprobar si las causas tienen una entidad suficiente para justificar la decisión extintiva, sino que además deberá observar si la medida es justa o no según el standard de un buen comerciante, es decir, como se venía realizando antes de la reforma laboral de 2012. Lo que implica es que los tribunales no podrán fijar la precisa “idoneidad” de la medida adoptada por el empresario, ni tampoco censurar su “oportunidad” en la gestión empresarial llevada a cabo, lo que si podrán hacer es excluir aquellas decisiones empresariales extintivas que sean desproporcionales entre el objetivo fijado y el sacrificio que supone para los trabajadores.

Otro cambio fue la introducción de “diminución persistente de ingresos”, que especifica que se entenderá que es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos en equiparación con los mismos tres trimestres del año anterior, esta nueva configuración supone una gran simplificación para el empresario, ya que facilita la extinción al configurarse la causa económica con este requisito, aun cuando sigan existiendo beneficios empresariales y estos puedan ser abundantes²¹.

²¹ Gorelli Hernández, J. (2012) La reforma laboral de 2012 y su impacto en los despidos individuales y otras formas de extinción del contrato de trabajo. *Temas laborales*, 115, pág. 276-278.

También vemos que a diferencia de la Ley 35/2010, que se exigía que la situación económica negativa tuviera que tener una potencialidad suficiente para afectar a la viabilidad de la empresa o su capacidad para mantener el volumen de empleo de la misma, cosa que con la Reforma laboral de 2012 ya no exige²².

Así quedó reflejado en la STSJ de Galicia de 21 de noviembre de 2012 que expone que cuando se determinaron la realidad de las pérdidas, se veían ante la decisión de acreditar la relación de causa/efecto entre dichas pérdidas y la amortización de los puestos de trabajo, pero indica que en el art.51 ET del RD 3/2012 desaparecer esta referencia sobre que *“los resultados desfavorables puedan afectar a la viabilidad de la empresa o a su capacidad de mantener el volumen de empleo, y asimismo se ha suprimido la necesidad de justificar que de esos resultados se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado”*.

Es a partir de entonces, cuando no se deberá, pues, justificar que la razonabilidad de la decisión extintiva proviene de los resultados de la empresa para así preservar o favorecer la posición de esta en el mercado.

El último punto a considerar²³ que sigue teniendo el mismo contenido que con la Ley 35/2010, se trata sobre que la empresa no basta con que se encuentre en una situación negativa para poder legitimar el despido, este se debe realizar a través de unos pasos: Que se acredite la existencia de una situación económica negativa, que dicha situación tenga una entidad consistente como para poder afectar al volumen de empleo, requiriendo en este caso la reducción del número de puestos de trabajo o el cese total de la actividad empresarial y que la medida extintiva tenga la correspondiente adecuación para responder a esa necesidad²⁴.

²² Giráldez Méndez, R. y Rodríguez Algans, LL. (2012). *Informe sobre la Ley 3/2012 de reforma del mercado laboral: una perspectiva anarcosindicalista del resquebrajamiento del derecho del trabajo*. Córdoba: Serie Estudios. Pág. 5-12.

²³ Bodas Martín, R. (2016) La documentación pertinente en los despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. La documentación pertinente en los despidos colectivos. *Lan Harremanak*, 35, Tomo II, Pág. 116-128. 113-149.

²⁴ STS 25 de febrero de 2015.

2. Determinación de las causas económicas

Después de haber analizado en profundidad los cambios que se han producido históricamente en el concepto de causas económicas, además de la gran importancia que han tenido en este, la Reforma laboral de 2010 y la de 2012. En este apartado haremos un análisis meticuloso de ante que concepto nos encontramos a día de hoy, 2017, y todas las peculiaridades que se nos presentan en su regulación, teniendo en cuenta todo lo visto anteriormente.

Para empezar²⁵, teniendo ya en mente la definición del art. 51.1, la cual ya hemos citado en el apartado anterior, debemos decir que se trata de un concepto jurídico indeterminado, concretamente cuando se habla de “situación económica negativa”²⁶ de la empresa, en que debemos analizar la interpretación realizada por los tribunales para saber a qué se refiere la legislación en este caso, el TS especifica que son causas económicas cuando “afectan a la rentabilidad de la empresa, al resultado de la explotación en su conjunto”²⁷.

También vemos en cuanto al concepto, que no se trata de una lista cerrada, así se puede deducir del art.51.1 ET que dice “[..] en casos tales [..]” entendiéndose en este caso cualquier otro supuesto en que del resultado de la empresa se deduzca una situación económica negativa, por ejemplo: La SAN 18 de noviembre de 2013. Nos encontramos ante el caso de que la empresa obtiene beneficios, pero se encuentra por debajo del mercado por la empresa dominante en el sector y por tanto sería un caso procedente para alegar causas económicas. También en la SAN 11 de marzo de 2013, vemos un caso en que será aceptable alegar dicha causa, aunque haya beneficios, cuando las cifras de negocio descienden de manera persistente o se presagia que va a entrar en pérdidas.

Lo que no amparará dicha causa económica, será como indica la STSJ Madrid 11 de julio de 2012 en que se establece: *“Porque no hay causa económica que ampare la destrucción de empleo cuando la misma solo se basa en la conveniencia empresarial de obtención de un mayor beneficio*

²⁵ Aramendi Sánchez,P. et al. (2017). *Memento práctico Francis Lefebvre. Social* (1ª ed.) Madrid: Francis Lefebvre. Pág. 548- 558.

²⁶ Así se desprende en el art. 51.1 ET, al que hace referencia el art. 52.c, que dice: *“Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa [..]”*.

²⁷ Podemos ver una deducción de ello en la STS 14 de junio de 1996, cuando el tribunal hace referencia a los elementos que pueden integrar el supuesto de despido por causas económicas, y el primero de ellos habla sobre la causa que incide de manera desfavorable en la rentabilidad de la empresa y, por tanto, situación económica negativa o también en la eficiencia de la misma. El legislador ha querido distinguir cuatro esferas de afectación, dependiendo del caso en concreto (económicas, técnicas, organizativas y productivas) dándonos en nuestro caso la esfera de los resultados de explotación y por ello, dependiendo de la rentabilidad de la empresa.

y no en pérdidas, presentes o futuras, o en decrecimiento evidente de ingresos que dificulten su sostenibilidad futura.”

Por tanto, cuando exista una conveniencia empresarial o consecución de un mayor beneficio a costa de la destrucción de empleo y reduciendo así el gasto salarial de la empresa, estaremos como el caso que nos ocupa ante un despido nulo o improcedente y no se podrá alegar dicha causa económica.

Volviendo al concepto de situación económica negativa, podríamos hablar de tres supuestos que se contemplan: Pérdidas actuales, disminución persistente de ingresos ordinarios o ventas y previsión de pérdidas futuras.

Pero antes de entrar en dichos supuestos, me gustaría hacer un conjunto de matizaciones relevantes respecto a la situación económica negativa.

La primera matización, sería como ya hemos comentado en el apartado anterior, cuando hablábamos de la Reforma laboral de 2012 en que ya no era necesario probar que las causas invocadas tuvieran una entidad necesaria para afectar a la viabilidad de la empresa o a su capacidad de mantener el volumen de empleo, ni que la decisión extintiva permitiera preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado, aunque actualmente lo que se debe acreditar es que la causa tiene una entidad suficiente como para dejar sin contenido económico los contratos que se pretenda extinguir.

El cambio legal que se ha producido, en referencia a la razonabilidad de las causas, no debe ser interpretado conforme que cualquier tipo de resultado económico negativo puede facilitar las decisiones extintivas, ya que una cosa es que la norma ya no exija que los resultados negativos sean tales como para afectar a la viabilidad de la empresa y otra, es que cualquier resultado legitime el recurso del despido, solo exige aunque exista dicha modificación, que la medida se adecue a la intensidad de las causas.

Por tanto, como bien ya sabemos, no corresponderá a los jueces “fiscalizar la gestión de la empresa” sobre si la medida es o no la adecuada, ni sustituir la medida adoptada por el empresario en el ejercicio de su libertad económica²⁸ y así lo declaro una STC de 27 de octubre de 2003, en que se establecía que la regulación también debe tener en cuenta: *“Las exigencias derivadas del reconocimiento constitucional de la libertad de empresa y de la defensa de la productividad”*,

²⁸ Art. 38 CE: *“Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación.”*

pero más adelante podemos ver que no debe deducirse que esa libertad de empresa se trata de una absoluta libertad contractual, ya que debe existir concordancia entre los art. 35.1 y 38 CE, no puede existir con ello un solo poder dominante, en este caso empresarial, que oprima a un sector que está en posición de inferioridad, como los trabajadores y haga un abuso del correspondiente despido. Debe existir un equilibrio entre los dos derechos constitucionales, que no menoscabe en este caso el derecho de un colectivo con el del otro.

2.1 Pérdidas actuales

El primero de los supuestos, las pérdidas actuales, se establecen que es el único requisito expreso para poder apreciar la existencia de una situación económica negativa. Por ello, no resultará procedente el despido en el caso que la situación económica negativa haya sido ya superada en el momento de realizarlo. Para poder matizarlo más diremos, que la desaparición del saldo negativo en el ejercicio en el que se produce el despido²⁹, no quiere decir necesariamente que se haya superado la situación económica negativa. Por tanto, se puede entender que la sola existencia de pérdidas en el ejercicio económico en el que se produce el correspondiente despido, no bastaría por si sola para declarar la existencia de una situación económica negativa, debiéndose que tener en cuenta pues, un periodo más largo.

El caso de que estemos hablando de pérdidas actuales no quiere decir que no tengamos que tener en cuenta las pérdidas pasadas, así se establece en la normativa cuando habla de situación económica negativa y dice “se acrediten perdidas en los tres ejercicios precedentes”.

No podrá apreciarse pues situación económica negativa en estos supuestos, cuando el despido se produjo al finalizar el primer trimestre del año y la empresa no aporta los resultados de ese trimestre, ni los ejercicios del posterior, no pudiéndose declarar una presunción porque hubiese sufrido pérdidas en los tres años anteriores o cuando se basa en cuentas no fiables, así como cuando se acredita que el resultado neto de la empresa ha mejorado sustancialmente en referencia con los dos años anteriores o cuando la empresa se base en declaraciones fiscales no acreditadas.³⁰

En cuanto a la entidad y continuidad de las pérdidas, no requiere que sean de gran cantidad, de forma continuada y progresivas, siempre que se demuestre que los contratos afectados hayan cambiado su contenido económico, bastando pues, con acreditar que las pérdidas tienen una entidad suficiente como para producir la extinción de los contratos, eso no comporta que la situación de la empresa deba ser irreversible.

²⁹ Vid. STS de 17 de septiembre de 2012

³⁰ Ejemplos de ello, serían las correspondientes sentencias correlativamente: STSJ Sevilla 18 de octubre de 2011, STSJ Valladolid 12 de marzo de 2015, STSJ Madrid 23 de marzo y 13 de abril de 2015.

Por tanto, no concurrían causas económicas en el caso de como vemos en la STSJ Madrid de 23 de noviembre de 2012 en que se declara improcedente el despido por causas económicas ya que: *“No estamos sin embargo ante pérdidas cuantiosas y significativas, y de los demás datos contables se colige que la empresa sigue obteniendo beneficios en la explotación y su liquidez ha aumentado”*, como también vemos en la STSJ Madrid de 5 de diciembre de 2013 en que tampoco estamos ante resultados negativos significantes, ni pérdidas cuantiosas y se despide a 3 trabajadores.

En cambio, la STSJ Las palmas 18 de diciembre de 2014 trata sobre el caso en que no se acreditan adecuadamente las causas económicas y se declara improcedente el despido, así como también la STSJ Castilla- La Mancha 22 de enero de 2015 en que se desprende que de *“los hechos probados no se desprende dato fáctico alguno que permita considerar que la empresa demandada se encontraba a fecha del despido en una situación económica negativa”*.

Pero si concurrirían, en el caso de que las pérdidas sean cuantiosas y se reiteren en el tiempo y vayan acompañados de otros datos negativos, como sería el caso de; deudas acumuladas, falta de liquidez, disminución volumen de negocio, crisis del sector, etc.

Para obtener una verdadera situación económica-financiera, deberemos obtener la cuenta de pérdidas y ganancias, no pudiendo valorarse otros datos como el EBITDA³¹ que se utilizan en la gestión, control o seguimiento de una sociedad y solo facilitan resultados parciales.

La prueba de las pérdidas será una carga para la empresa que deberá acreditar la realidad de las pérdidas sufridas en el momento de la adopción de la medida extintiva. El empresario deberá aportar cuando se trate de un despido objetivo, las cuentas anuales de pérdidas y ganancias del último ejercicio, así como los resultados en el primer semestre del año en que se produjo el despido, sin que se exija una prueba pericial ni una auditoria externa al respecto y con esto, será suficiente para su aprobación. En el caso de que el empresario se trate de una persona física, deberá acreditar su situación económica a través de las declaraciones de la renta, así como las declaraciones del IVA.

La causa económica no podrá apreciarse en el caso de que se acredite una doble contabilidad, en que no se haya declarado todos los ingresos reales que se producían de las ventas y por tanto, estaríamos ante un caso en que si se tratará de una contabilidad oficial³² no reflejaría la verdadera situación económica o en el caso de que las cuentas determinadas no ofrecieran credibilidad.

³¹ Indicador financiero, acrónimo del inglés Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization, que quiere decir “beneficios antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones” por tanto, el beneficio bruto de la explotación antes de la deducción de los gastos financieros.

³² La contabilidad oficial estaría redactada conforme a las exigencias legales, auditada y depositada en el Registro Mercantil.

Por tanto, en el caso de que los resultados sean contradictorios o exista contabilidad B, como bien establece la STS 18 de febrero de 2014 en que: *“Desde hacía años de las operaciones comerciales realizadas con una serie de clientes no quedaba constancia en la contabilidad de las empresas”*, se declara la nulidad del despido.

Por último, decir en referente a la prueba que como bien establece la STSJ Madrid 13 de enero de 2014 en el caso de que las pérdidas sean relevantes y actualizadas no será necesario acreditar que se ha producido la reducción de ingresos correspondientes, así lo detalla: *“Nos encontramos, sin necesidad de discutir otras calificaciones, ante una situación de rentabilidad negativa o pérdidas actuales importantes que debe ser subsumida en el supuesto de hecho de la norma legal [..]”*.

2.2 Disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas

El segundo supuesto, que trata sobre la disminución del volumen de ingresos ordinarios o ventas de la empresa, la situación económica negativa debe ser: Real, objetiva y contable, persistente y que afecte a las ventas o a los ingresos ordinarios.

La primera característica, trata sobre que las decisiones en que se funde la extinción no pueden ser menores cifras de negocio en el futuro, concurriendo cuando se acredita la disminución de ingresos en los tres últimos trimestres consecutivos.

La STSJ Cantabria 27 de marzo de 2013 establece: *“Cuando se alegue como causa justificativa del despido, la disminución persistente de ingresos, no basta con que se aprecie dicha persistencia, esto es, que la misma, haya concurrido durante tres trimestres consecutivos, sino que, además, es necesario que se cumplan otros requisitos, esto es, que la referida disminución, se produzca sobre los ingresos ordinarios y que resulte de comparar cada trimestre, con el correlativo del año anterior [..]”*. Concluye esta que como el caso que nos ocupa, no han concurrido dichas circunstancias, ya que se trata de una modificación de precios públicos que dependerá de los futuros beneficiarios de estos, se trata pues de una circunstancia que resulta desconocida en el momento actual y que por tanto no puede determinarse, se declara improcedente el correspondiente despido.

La segunda característica, hacía referencia a la persistencia, con esto quiere decir que sea prolongada en el tiempo y no una situación meramente esporádica por circunstancias ocasionales. Un ejemplo de ello sería la STS 28 de enero de 2014³³ en que la empresa se encuentra en una

³³ Vid. también la STSJ Asturias de 6 de noviembre de 2015 en que trata sobre un caso similar sobre la persistencia de la situación económica negativa.

situación económica negativa desde el año 2009 al 2011 y por tanto cumple el requisito exigido por la normativa.

Lo que se pretende con esta característica es objetivar los supuestos en que se alega una causa económica en referencia a la estacionalidad, ya que no es lo mismo, por ejemplo, un trimestre en que establecimientos de ropa se encuentran en promociones y rebajas, que otra estación del año.

También decir que, para presumir dicha persistencia, los trimestres que se tendrán que considerar serán los consecutivos, por tanto, sin interrupción, de forma que cada uno de ellos debe ser precedente al anterior y como consecuencia, el nivel de ingresos ordinarios o ventas debe ser inferior al correlativo del año anterior

Debemos tener en cuenta, pero, que en ningún caso la nota de persistencia excluye la alegación de las otras características. No podemos considerar que por el solo hecho de que se produzca una disminución de los ingresos durante tres trimestres seguidos se pueda considerar que concurre dicha causa.

La tercera y última característica, hace referencia a que esta situación económica negativa debe afectar a las ventas o a los ingresos ordinarios, que para tratarse de ello el descenso debe ser de las ventas totales de la empresa. En defecto de norma legal, se especifica que dichas ventas se debe considerar las brutas, entonces el IVA no formaría parte de dicho valor. La norma, en referencia a las ventas, no las establece como ordinarias, así que no deberemos detallar en este punto que supuestos quedan excluidos y cuáles no. Así podemos verlo en la STSJ Madrid de 19 de diciembre de 2013 en que se declara literalmente respecto al IVA y las ventas: “[..] *Hay que sumar las operaciones exentas de IVA*” que no se cuantifican y es evidente que a efectos del concepto ventas la norma no la circunscribe -como los ingresos- a las “ordinarias” por lo que carece de sentido excluir ciertas ventas como la de la maquinaria”.

En referente a los ingresos que se deberá computar, en este caso sí que se habla sobre los llamados ordinarios, esto es “los allegados por la venta de los bienes y productos y por la prestación de servicios correspondientes a las actividades ordinarias”, por tanto, las realizadas con regularidad y que se obtiene de ellas un ingreso de forma periódica.

No se contabilizarán pues, las atípicas de carácter excepcional como serían la enajenación de bienes inmuebles, la realización de determinadas operaciones financieras (plusvalía por la venta de participaciones en otras empresas).

2.3 Previsión de pérdidas futuras

El tercer supuesto y último, trata sobre la previsión de pérdidas que se puede producir en el caso de que la explotación de la empresa no resulte deficitaria, pero con previsión del estado actual y de los datos de los que dispone, puede pronosticar que va a entrar en pérdidas.

Vemos que el art. 51.1 ET no se especifica en que ámbito temporal se deben encontrar dichas pérdidas, por tanto, si deben tratarse del mismo ejercicio al despido, al siguiente o posteriores, pero se debe entender que se tratará de un futuro próximo, el cual será más fácilmente predecible.

Se plantea la duda, pero, de si estas previsiones deberán depender del resultado de explotación derivado de la actividad normal de la empresa o si se deberán considerar los ingresos y cargas financieras de las que dispone. Esta segunda alternativa, será la más adecuada en referente a la evolución de la empresa y del carácter preventivo del correspondiente despido, así como también sobre la entidad y continuidad de las pérdidas de las que hemos hablado anteriormente.

El hecho de que se trate de un pronóstico futuro y como tal, incierto, hace que la causa económica no pueda acreditarse solo de forma concluyente a través de datos objetivos y contrastables. Es por eso, que el empresario que pretenda fundar el despido a través de unas pérdidas futuras deberá acreditar además de la documentación común en todas las causas, la explicación de criterios que ha usado para poder establecer dicho pronóstico, un informe técnico sobre el volumen y carácter permanente o transitorio de la correspondiente previsión de pérdidas obtenido de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la oportuna evolución del mercado y la posición que tiene la empresa en el mismo, o cualquier otro que se requiera para poder acreditar dicha condición.

Para último, decir que, por tanto, la situación económica negativa se deduce de los resultados de la empresa, ya que este tipo de causa se manifiesta por un conjunto de pérdidas o desequilibrio global de esta, por consecuente, es el estado económico de la empresa en su conjunto el que verifica su existencia y no si se manifiesta a través de unos departamentos, secciones o divisiones de esta.

Para concluir finalmente este apartado, me gustaría hacer una comparativa con la documentación que se ha utilizado para elaborarlo y la misma documentación pero del año 2012³⁴ y por tanto, justo después de aprobarse la reforma que nos ha formado a este concepto.

³⁴ Aramendi Sánchez, P. et al. (2012) *Memento práctico Francis Lefebvre. Social* (1ª ed.). Madrid: Francis Lefebvre. Pág. 538, 496-500.

A primera vista, analizando las diferentes páginas en comparativa, vemos una falta de jurisprudencia importante, se percibe la novedad de la reforma y el poco contenido jurisprudencial que queda por extraer de este concepto, cosa que vemos en abundancia en la documentación relativa al año 2017, en que ya se ha “consolidado” el concepto de causas económicas y los tribunales han podido establecer pautas al respecto. Otra de las cosas que podemos observar a primera vista es el escaso contenido de cada apartado del concepto y la forma de explicarlo muy esquemáticamente, sin entrar en profundizaciones, pero esto se puede contrastar con lo anterior, ya que se trata de un hecho conexo.

Analizando más en profundidad el contenido, podemos observar que en la documentación del 2012 no se hace apenas referencia al control judicial y la razonabilidad de las causas, así como de la prohibición de fiscalizar por parte de los jueces, la decisión del empresario. También vemos que se habla de que “no se exige que las pérdidas sean graves o que tengan carácter estructural”, pero en la documentación de 2017, se profundiza sobre las pérdidas, sobre todo, se hace referencia a que dichas pérdidas no requieren que sean cuantiosas, continuadas y progresivas, pero sí que se deberá demostrar que estas han reducido el contenido económico de la empresa y, en consecuencia, no se limita a decir que estas no “deben ser graves”. Vemos que tampoco se le da tanta importancia a la persistencia de la disminución de los ingresos y en relación con ello, a los tres trimestres consecutivos y sus peculiaridades

Por tanto, la conclusión que podemos extraer es que, al tratarse de un concepto relativamente novedoso, con los años ira perfilándose y teniendo más consistencia, un ejemplo de ello es el contenido que se tenía del concepto en el año 2012 y del que disponemos actualmente, que ya se observa de una forma más elaborada.

3. Análisis jurisprudencial sobre como las empresas han hecho un uso abusivo del despido por causas económicas

En este último apartado vamos a enfocar toda la atención en llevar a cabo un análisis jurisprudencial de como las empresas han podido hacer un abuso de derecho en relación con el art.52.c ET, referenciado en el art.51.1 ET, sobre causas económicas y como estas han llevado a cabo todo un conjunto de artimañas para poder acogerse a la correspondiente legislación, cuando realmente no existían dichas pérdidas económicas y, por tanto, estaríamos ante despidos improcedentes, con alguna finalidad oculta. Analizaré pues, varias sentencias que he considerado de más relevancia para abordar este tema.

La primera de ellas, llevada a cabo por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 15 de noviembre de 2016, del que ha sido ponente el magistrado Francisco Javier Sanz, resolviendo un recurso de suplicación interpuesto por el Centro Integral de FP Ilerna, S.L contra la Sentencia dictada por el Juzgado Social nº1 de Lleida de 3 de mayo de 2016, en referencia a la extinción del contrato de una trabajadora por causas objetivas al amparo del art. 52.c ET, sobre “causas económicas y organizativas”. Esta sentencia declaró la improcedencia del despido y condenó a la empresa a la readmisión o indemnización de la trabajadora, por falta de acreditación de las causas alegadas.

Debemos tener en cuenta que el despido se produjo el 31 de agosto de 2015, en que se le notificó mediante carta que la dirección del centro escolar se veía ante la necesidad de extinguir su contrato de trabajo por causas objetivas de carácter económico y organizativo, proviniendo estas de la falta de matriculación de los alumnos en el ciclo formativo que la trabajadora impartía y por tanto habían notificado a la Generalitat la finalización la “finalización” del concierto educativo. Decir también que durante el curso 2015/2016 la empresa demandada continuaba impartiendo el ciclo formativo a través de la sociedad ILERNA ON LINE S.L, pero solo lo hacía on-line y a través del personal ya contratado antes de la extinción del contrato de la demandante.

Observamos a través de los hechos probados que hay un vacío probatorio respecto a las causas económicas, sin aclarar ningún hecho relativo a las mismas, además la justificación de las organizativas, tampoco se ha visto acreditada la falta de dichas matrículas en el ciclo formativo. Debemos recordar que el art. 51.1 ET determina que debe existir una necesidad objetivamente acreditada para amortizar los puestos de trabajo y por consecuente, no ampara las opciones realizadas por una mera conveniencia del empleador.

Vemos pues que no se supera el test de proporcionalidad y razonabilidad, además de que las clases siguen impartándose por otras trabajadoras y se ha demostrado que la disminución de inscripciones ha sido de poca entidad.

Es por eso que, la juzgadora a quo declara la improcedencia de la extinción impugnada partiendo de que en la carta no se hace constar ningún dato o cifra de carácter económico, ni se prueba cualquier existencia de dificultades económicas. La magistrada concluye que la decisión llevada a cabo por la empresa: *"Obedece no a una necesidad, sino a razones de mera conveniencia o interés empresarial, que nada tienen que ver con causas económicas (no acreditadas), ni con las causas organizativas"*. "Criterio que, la Sala comparte. Ya que no resulta acreditada la falta de matriculación de alumnos, además de que se declara probado que la empresa continúa impartiendo el ciclo a través de otra sociedad (on-line).

Es por esto, que la correspondiente sala desestima el recurso de suplicación interpuesto por la empleadora, al reafirmarse que se trata de un despido improcedente por falta de acreditación, que esto conlleva a que sea una medida desproporcionada e irrazonable, además que estamos ante un caso de mera conveniencia empresarial.

Otro caso sería el de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 11 de julio de 2012, del que ha sido ponente la magistrada María del Rosario García Álvarez, resolviendo una demanda interpuesta por Federación Regional de Servicios UGT Madrid FES-UGT, Confederación General del Trabajo CGT contra Global Sales Solutions Line SL, Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras CCOO, Confederación de Trabajadores Independientes CTI, Comité de empresa de Global Sales Soluyions Line SL, sobre la extinción de varios trabajadores por causas objetivas, art. 52.c ET, concretamente sobre causas económicas, buscando la improcedencia de esta por falta de pruebas.

Observamos de los hechos probados y de lo declarado por el tribunal, que la empresa se encontraba en 2011 ante una situación negativa que fue lo que la condujo a despedir a varios trabajadores, pero de ello se deduce también que, en el momento de las negociaciones con los trabajadores, no se aportó las cuentas reales para que así se pudiera hacer una correcta evaluación de pérdidas, evitándose con ello, que se conocieran sus datos económicos reales. En consecuencia, el tribunal acaba estimando que no hay pérdidas en la empresa, ni cabe preverlas a la vista de la prueba practicada, así como tampoco existe una disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios, cuando se puede observar de los datos contables reales de la empresa, que la cifra de negocio ha aumentado, se dispone de factoring, los clientes son solventes, etc.

Además, es la propia empresa la que afirma sobre su situación económica: *"que espera crecer de forma sostenida, mejorar respecto del último año, que tiene oportunidades para aumentar su negocio, que está invirtiendo y creando nuevas filiales y que va a potenciar el off Shore con*

inversiones que el grupo estima en un millón de euros, ofreciendo soluciones a los clientes para abaratar los servicios.”

El principal interés que tiene la empresa al acogerse a un ERE, consiste pues, en reducir los costes fijos y convertirlos en variables, provocando así la reducción progresiva del personal sometido a convenio y poder externalizar vía off shore, reduciendo de forma notable sus gastos en mano de obra. Esto es pues lo que sucedió, ya que se extinguieron 37 contratos de trabajo, cuando al mismo tiempo se estaban celebrando 467 contratos de trabajo para otro tipo de campañas. Decir que, muchos de los contratos que se extinguieron ostentaban una antigüedad notable para el sector, desapareciendo en este caso pues el coste fijo, por uno “variable” (indefinido por contrato temporal, obra o eventual).

La sala considera que:” [...]No hay causa económica que ampare la destrucción de empleo cuando la misma solo se basa en la conveniencia empresarial de obtención de un mayor beneficio y no en pérdidas, presentes o futuras, o en decrecimiento evidente de ingresos que dificulten su sostenibilidad futura.”. Es por eso que se establece que las causas deben ser concretas, objetivas y próximas, además de que se deben acreditar³⁵ y de ellas no se puede contemplar una conveniencia empresarial para obtener un mayor beneficio a costa de la destrucción de empleo.

Debemos hablar también de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 10 de diciembre de 2015, de la que ha sido ponente el magistrado Fernando Muñoz Esteban, resolviendo un recurso de suplicación interpuesto por 3M ESPAÑA SA, contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 21 de Madrid de 23 de diciembre de 2014, en reclamación sobre despido objetivo del art. 51.1 ET.

En este caso estamos ante un despido por causas económicas, productivas y organizativas a varios trabajadores, como bien declara el tribunal, aunque se podría considerar que existen causas productivas para justificar la extinción del contrato de la demandante. Se observa que no se ha realizado ningún tipo de informe sobre las necesidades organizativas de la empresa, que como vemos después de despedir a un buen número de trabajadores, contrata nuevo personal, sin que tenga nada que ver si es para otros centros, departamentos, etc. Ya que lo más razonable en este caso hubiera sido que la empresa redistribuyera sus trabajadores entre los puestos que se requiera nueva contratación.

Como bien declara la resolución recurrida *“para que sea lícita la extinción del contrato por causas económicas y/o productivas, no basta acreditar un descenso de ventas, sino que será*

³⁵ Vid. También, casos en que se declara la improcedencia del despido por falta de acreditación de la causa económica alegada; STS de 16 de febrero de 2017, STS 31 de enero de 2017, STS 12 de enero de 2017, STSJ de Castilla- La Mancha 23 de noviembre de 2016, STSJ de Cataluña de 13 de enero de 2017, STSJ de Galicia de 10 de octubre de 2016, STSJ de Cantabria 27 de marzo de 2013, STSJ de Madrid 19 de diciembre de 2013,

necesario que esa disminución sea relevante y produzca consecuencias negativas en la empresa.”.

Lo que sucede en nuestro caso, es que no se han acreditado desajustes o desequilibrios en la plantilla de los trabajadores de la empresa en general, ni en particular en el departamento del de la demandante (oficinas). Por tanto, es evidente que, si la empresa ha decidido contratar al mismo número de trabajadores que ha despedido, es porque su economía se lo permite hacer, los necesita y no existe una plantilla desequilibrada o sobredimensionada que justifique el despido de la demandante.

Es por ello, que lo que declara el tribunal de instancia, se confirma por el TSJ: *“Lo que realmente se desprende de la prueba es que se ha pretendido ahorrar costes sustituyendo trabajadores de elevada antigüedad por otros trabajadores que resultan más baratos y/o que se adaptan mejor al perfil que le interesa a la empresa, pero esa no es la causa que esgrime para despedir ni, por ende, es posible llevar a cabo a través de la modalidad de despido que se ha elegido por la demandada.”.*

Observemos otro caso muy semejante, por su falta de acreditación al expuesto, pero que por la nulidad del despido al tratarse de un supuesto de especial protección (mujer al cuidado de un menor), he considerado incluirlo en este análisis.

Es la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 14 de marzo de 2017, de la que ha sido ponente la magistrada Rosa María Rodríguez, resolviendo un recurso de suplicación interpuesto por “Frutas Nieves, S.L contra la Sentencia dictada por el Juzgado Social nº 1 de Vigo de 30 de septiembre de 2016, procedimiento de despido individual en referencia a el art. 52.c ET sobre causas económicas. Esta sentencia declaró la nulidad del despido, al tratarse de un supuesto de especial protección reconocido en el art. 55.5.b ET y no estar la causa debidamente acreditada y comunicada.

Debemos aclarar varios hechos antes de entrar en el enjuiciamiento, en este caso la demandante prestaba servicios para la empresa Frutas Nieves SL desde enero de 2003. Desde octubre de 2008 se convirtió en una trabajadora en situación de jornada de trabajo por cuidado de un menor. La empresa se vio obligada a cerrar la tienda en la que trabajaba la demandante, que era la de mayor volumen de ventas y por tanto sufrió un gran impacto económico.

Se alega en este caso económicas, organizativas y productivas. En instancia, se declara que, siendo la tienda una de las con mayor volumen de ventas, se supone que debió de sufrir un gran impacto económico, pero como vemos, no se da ninguna prueba de ello, ni en la correspondiente carta de despido se da a conocer este impacto. Lo que hace que se encuentre ante una situación de indefensión y se determina la improcedencia del consecuente despido. Y al tratarse en este

caso, de una trabajadora con especial protección, por ser de los casos del art. 55.5.b ET, se declara la nulidad del despido, al no ser este procedente y no estar la causa debidamente acreditada y comunicada.

Otro caso, sería el de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias, Las Palmas, de 18 de diciembre de 2014, del que ha sido ponente el magistrado José Muñoz Hurtado, resolviendo un recurso de suplicación interpuesto por Vigilancia Integrada SA, contra la Sentencia dictada por el Juzgado Social nº 7 de Las Palmas, de 14 de mayo de 2014, tratándose de un despido objetivo del art.52.c ET, sobre causas económicas y organizativas. Esta sentencia declaró la improcedencia del despido, condenando a la demandada a readmitir al trabajador o pagarle la correspondiente indemnización.

El juez de instancia calificó el despido como improcedente, al considerar que, aunque se acreditaron las pérdidas del ejercicio 2011 y 2012, la empresa no probó en ningún momento que la situación económica hubiera persistido durante el año 2013. La magistrada de instancia, no otorgo pues valor probatorio al documento sobre los resultados económico de enero a octubre de 2013, ya que no fue averado por sus autores ni sometido a contradicción.

Me gustaría en este punto tener en cuenta un argumento que expone la Sala, que es a mi entender lo relevante con el tema que estamos tratando. La sala considera que: *“[...] la comunicación extintiva no se apela a la introducción de una forma novedosa de organización del servicio en el aeropuerto de Gran Canaria como remedio para hacer frente a las deficiencias del previo sistema organizativo que haya propiciado que el puesto de Jefe de Servicio haya perdido su utilidad o resulte excedente por mor de la implantación de un nuevo sistema o método de trabajo del personal de dicho centro de trabajo, sino que, insistimos la base principal sobre la que se hace descansar causalmente la medida extintiva es la situación económica negativa que con esa medida de flexibilidad externa se trata de paliar prescindiendo de un trabajador con un elevado coste salarial cuyas funciones pueden ser asumidas por otros empleados de la compañía, concretamente los inspectores de servicio y el personal administrativo.”.*

Vemos pues, que lo que intenta la empresa es prescindir del trabajador que tiene un elevado coste salarial, haciendo que sus funciones sean asumidas por otros empleados de la compañía, aquí es donde se observa la verdadera causa oculta del despido y no los posibles resultados negativos acreditados que pudiera tener la empresa.

A parte de esto, debemos tener en cuenta el requisito de actualidad de la situación económica negativa, para poder corroborar su existencia, cosa que en el presente caso no se da. Por tanto, es por ello que se desestima el recurso de suplicación y se reitera la improcedencia del despido dictado por la sentencia de instancia.

Otro caso, en el que se puede observar por la conducta del empresario, que le medida a la que se acoge, no es la correcta para su circunstancia en concreto y que lo que quiere evitar son los costes que le pueda producir el despido. Es concretamente la Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de octubre de 2016, del que ha sido ponente la Excm. M^a Lourdes Arastey Sahún, resolviendo un recurso de casación interpuesto por D. Cornelio, contra el recurso de suplicación interpuesto por Carré Furniture, S, A que iba en contra de la resolución del Juzgado de lo Social nº1 de Granollers, que dictó la improcedencia del despido del D. Cornelio.

Los hechos tratan sobre un despido a varios trabajadores por causas económicas y organizativas en marzo de 2013, habiendo presentado la correspondiente empresa las cuentas provisionales negativas para el 2012. Sin embargo, poco después en los años 2012 y 2013 la empresa Ranstadt (ETT) puso un total de 200 contratos temporales a disposición de la empresa.

D. Cornelio, que es uno de los trabajadores despedidos, presenta demanda y aunque es estimada en instancia y se declara la improcedencia del despido, no lo es en suplicación, ya que el TSJ considera que la contratación de nuevos trabajadores no desvirtúa la apreciación de las causas económicas negativas justificativas del despido. Es entonces cuando el demandante presenta recurso de casación.

La sala parte de que se debe comprobar si las causas además de reales, tienen entidad suficiente como para justificar la decisión extintiva y si la medida es razonable en términos de gestión empresarial, por tanto, si se ajusta o no al standard de un buen comerciante. Declara pues, que la incorporación por parte de la empresa de nuevos trabajadores difícilmente permite justificar la necesidad de amortizar puesto de trabajo, *“las nuevas declaraciones resultan contradictorias con el despido y hace incoherente la alegada necesidad de extinción de contratos de trabajo”*.

Por último, la Sala dicta que en este caso estaríamos ante una falta de razonabilidad ya que: *“No estamos ante una contratación temporal, puntal y extraordinaria, como inopinadamente afirma la empresa en su escrito de impugnación; sino que, por el contrario, los hechos probados de base ponen de relieve que la actividad empresarial venía desarrollándose con mantenimiento constante de la contratación temporal, no sólo antes de los despidos, sino con posterioridad y sin que se indique que concurrieran situaciones excepcionales y puntuales.”* Se declara pues, la improcedencia del despido al no ajustarse a derecho, precisamente por falta de justificación de la concurrencia de la causa.

Caso muy semejante al expuesto, sería el de la Sentencia de la Sala de los Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, de 3 de noviembre de 2017, del que ha sido ponente magistrado Antonio Oliver, resolviendo un recurso de suplicación interpuesto por MVCI MANAGEMENT SLU contra la Sentencia dictada por el juzgado social nº 4 de Palma, de 24 de junio de 2015, en referencia a la extinción del contrato de un trabajador por causas objetivas, art.

52.c ET, que hace referencia al art. 51.1 ET, concretamente sobre causas “económicas y organizativas”. Esta sentencia declaró la improcedencia del despido y condenó a la empresa a la readmisión del trabajador con los correspondientes salarios dejados de percibir desde la fecha del despido.

Primero, tener en cuenta que la empresa MVCI MANAGAMENT SLU, produjo el despido del demandante el 31 de diciembre de 2013, comunicándole que la extinción se justificaba por la necesidad de amortizar su puesto de trabajo *“al haberse quedado éste sin contenido efectivo por causas económicas y productivas”*.

El hecho que hace que este caso sea semejante al anterior, es que en julio de 2014 se contrató un nuevo trabajador para el servicio de mantenimiento, poniendo así de relieve que el puesto de trabajo del demandante, seguía siendo necesario y por tanto, no se justificaban las causas productivas. Al producirse dicha falta de justificación, esto llevaba a que, según el juicio de la sala, tampoco lo estuvieran las causas económicas.

Por tanto, como bien declara el tribunal *“los propios actos de la empresa ponen de manifiesto que el despido del demandante por causas objetivas no era una medida adecuada y razonable para hacer frente a la situación económica negativa invocada, pues no parece muy razonable prescindir de los servicios de un trabajador del servicio de mantenimiento para ahorrarse su salario y dos días después suscribir con otro trabajador con categoría de técnico de mantenimiento un acuerdo mediante el cual veía incrementado su salario.”*

Se pone de entredicho pues, la no adecuación entre el despido del demandante y las circunstancias adversas por las que atraviesa la empresa para la amortización de ese puesto de trabajo. Es por eso que se desestima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa y se declara la improcedencia del despido, como se había enjuiciado en la instancia.

Veamos también, la Sentencia dictada por la Sala de los Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 23 de junio de 2015, del que ha sido ponente la magistrada Garbiñe Biurrun, resolviendo un recurso de suplicación interpuesto por Doña Felicísima, contra la Sentencia dictada por el Juzgado Social nº 1 de Bilbao, de 3 de febrero de 2015, en que se declara procedente el despido realizado por la empresa PROTECCION Y SEGURIDAD TECNICA, S.A alegando causas económicas, art. 52.c ET.

En el recurso de suplicación, lo que pretende Dña. Felicísima es que se revise los hechos probados, añadiendo dos hechos nuevos: El primero de ellos, hace referencia a la nueva contratación de varios trabajadores a jornada completa, posteriormente a su despido y concretamente haciendo indefinidos a dos en agosto y septiembre de 2014 (meses inmediatamente posteriores a su despido). Así como también, que, durante los meses de mayo y junio del mismo año, la mayoría

de los trabajadores de la empresa, estuvieron realizando horas expresas por encima de lo permitido.

La demandante del recurso también alega que las causas económicas no concurren, ya que los últimos ejercicios son positivos e incluso han aumentado los beneficios en 2013. También que la juzgadora se apoya en un informe pericial y los resultados del EBITDA, pero estos se produjeron con anterioridad a la extinción del correspondiente contrato.

La sala acaba considerando que en efecto no concurre la causa económica, ya que no existe situación económica negativa, ni existen pérdidas actuales ni futuras, ni hay descenso de ingresos o ventas. Lo que sí que es verdad es que los beneficios se han reducido, pero eso no significa que haya pérdidas, ya que los resultados de los ejercicios económicos anteriores al despido han sido positivos.

Al no tratarse la causa objetiva con carácter actual para la decisión de extinguir contratos de trabajo por parte de la empresa, eso supone que no existe concurrencia de causa ni mucho menos razonabilidad, idoneidad, proporcionalidad y funcionalidad de la medida adoptada³⁶. Por todo ello, la sala entiende improcedente la decisión empresarial de extinguir el contrato de la demandante y estima el recurso interpuesto por Dña. Felisima.

Una sentencia donde podemos observar un claro abuso de derecho por parte del empresario, es la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 5 de diciembre de 2013, del que ha sido ponente la magistrada María José Hernández, resolviendo un recurso de suplicación interpuesto por el Letrado de D. Pedro Antonio, contra la sentencia de fecha 30 de enero de 2013, dictada por el Juzgado de lo Social nº 8 de Madrid, en reclamación por despido, al considerar esta sala procedente el despido por causas económicas, art. 52.c ET, llevado a cabo por la empresa Servax Servicios Generales S.L y condenó a la empresa a abonar la cuantía que legalmente le corresponde de indemnización, de la diferencia entre la abonada y la que debió abonar.

La sala acaba considerando después de analizar los hechos probados en el recurso de suplicación que: *“Consta una cifra de negocios que ha experimentado una reducción moderada en los años 2011 y 2012, pasando de 898.844 euros a 868.407 euros; es decir una disminución ligeramente superior a 30.000 euros. La diferencia de resultados de ambos citados ejercicios económicos es todavía menor. En el año 2011 las pérdidas fueron de 8.827 euros y en el 2012 2295 euros; es decir, la situación de la empresa ha mejorado desde el punto de vista de los resultados y las pérdidas son prácticamente insignificantes. Pese a ello la empresa pretende extinguir el contrato*

³⁶ Vid. También STS de 10 de noviembre de 2016 y STSJ Madrid 4 de diciembre de 2015, en que existe falta de prueba sobre la razonabilidad de la medida extintiva.

no solo del recurrente, sino de otros dos trabajadores más, y así lo dice en su escrito de impugnación.”.

Es por ello que el tribunal entiende, que despedir a tres trabajadores por unas pérdidas de 2295'24 euros, es un claro caso de abuso de derecho y, por tanto, la decisión no es conforme a derecho.

Después de lo declarado, se estima parcialmente el recurso interpuesto, entregándole a D. Pedro Antonio la indemnización que le correspondiente y, por tanto, se revoca la decisión de la instancia en que se declaraba la procedencia del despido.

Estamos pues ante varios casos analizados, en que se puede observar como determinadas empresas se han acogido al art. 52.c ET, que tiene íntima relación con el art. 51.1 ET, para así poder despedir a los trabajadores por meras conveniencias empresariales, aumentando así sus beneficios a costa de los derechos de los trabajadores, que se han visto afectados por la flexibilidad introducida por la Reforma Laboral de 2012. Así como también, hacer un uso abusivo del correspondiente despido, sin ni siquiera poder acreditarlo.

CONCLUSIONES

Para poder concluir el presente trabajo de final de grado, primero de todo, debemos hacer una recapitulación a la pregunta que lo ha encabezado que es: ¿Ha facilitado la Reforma laboral del 2012, que las empresas pudieran hacer un uso abusivo del despido por causas económicas?

Para poder responderla, hemos tenido que hacer un análisis exhaustivo de cómo ha evolucionado el concepto de despido por causas económicas. Empezando por la Ley de 27 de noviembre de 1931 de Jurados Mixtos, que fue donde se realizaron los primeros pronunciamientos en cuanto al despido por causas económicas. Pasando por la Reforma Laboral de 2010, que se produjo ante la necesidad por parte del legislador de clarificar que se entendía por causas económicas, decir, pero, que ya se introdujo en este punto una importante flexibilización de este despido. Pero que no es hasta la Reforma laboral de 2012 donde podemos ver que en el RDL 3/2012, así como en la Ley 3/2012, en su exposición de motivo, trata sobre: *“Ahora queda claro que el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas.”*. Este pequeño fragmento ya nos hace ver a primera vista, que el legislador lo que intenta es reducir la posible razonabilidad que puedan tener los jueces, haciendo así pues una norma más permisiva para poder realizar cualquier tipo de despido. Decir, que, aunque se haya intentado eliminar dicha razonabilidad, no se ha podido eliminar la necesidad de una conexión de funcionalidad entre el despido y la causa alegada, que como bien hemos podido ver en varias sentencias, no se ha permitido un total libre albedrío por parte del empresario. El legislador con todo ello, lo que está haciendo, es objetivar la causa económica.

Hemos visto también como el concepto ha ido evolucionando desde la Reforma laboral de 2012, hasta día de hoy y causa de ello, ha sido la variedad de jurisprudencia con que se han ido afrontando los diferentes casos de despidos por causas económicas.

Nos encontramos en el punto de partida, en el que podemos observar con todos los datos reflejados en los diferentes apartados de este trabajo, que la reforma laboral de 2012, ha contribuido y no de forma escasa, a que los empresarios pudieran hacer un abuso de derecho del concepto pérdidas económicas, así como cuando se habla del nuevo concepto de disminución persistente de ingresos o previsión de pérdidas futuras, que como hemos visto, estos conceptos hacen que se facilite los despidos, ya que permiten que aunque sigan existiendo beneficios empresariales, se podrá configurar como causa económica. Como también abusar de que los tribunales en muchos casos se han encontrado con las manos atadas, al no poder hacer juicios de razonabilidad, que con ello lo que se quiere evitar es que los jueces lleven a cabo gestiones empresariales, que corresponden a los propios empresarios. Esto ha llevado a una limitación del poder judicial para declarar la

improcedencia de muchos despidos por causas económicas, cuando la razón que precedía a estos despidos no era precisamente económica.

Después de ver todo ello a través de toda la doctrina relacionada, he considerado hacer un análisis jurisprudencial que ha podido responder finalmente a la pregunta que lidera este trabajo. Vemos a través de diferentes sentencias como pueden ser: STSJ de Cataluña de 15 de noviembre de 2016, STSJ de Madrid de 11 de julio de 2012, 10 de diciembre de 2015 y 3 de diciembre de 2013, STSJ de Islas Canarias, Las Palmas de 18 de diciembre de 2014, STSJ de Baleares de 3 de noviembre de 2017, entre muchas otras a las que solo he hecho alusión dada la correlatividad con las sentencias tratadas.

De dichas sentencias hemos podido extraer varios pronunciamientos de las correspondientes salas, en que se hablaba de que las decisiones adoptadas obedecían a unas meras conveniencias o intereses empresariales que no tenían nada que ver con las causas económicas alegadas, que además algunas no habían sido acreditadas. También hemos visto como empresas se contradecían, cuando alegaban que su empresa se encontraba ante una situación económica negativa y después alardeaban de que su situación económica en el mercado se encontraba en perfectas condiciones, todo para así poder reducir costes de personal y a través de esto, obtener una mano de obra más barata.

Del mismo modo, hemos podido observar casos en que la empresa había despedido a un trabajador, porque estaba en una situación económica negativa y debía prescindir de su salario por la situación en que se encontraba y a los dos días se contrataba a otro trabajador con la misma categoría profesional.

Asimismo me gustaría hacer referencia a la STSJ de Baleares de 3 de noviembre de 2017, por la relevancia con el tema tratado, que dice textualmente: “ *Lo que realmente se desprende de la prueba es que se ha pretendido ahorrar costes sustituyendo trabajadores de elevada antigüedad por otros trabajadores que resultan más baratos y/o que se adaptan mejor al perfil que le interesa a la empresa, pero esa no es la causa que esgrime para despedir ni, por ende, es posible llevar a cabo a través de la modalidad de despido que se ha elegido por la demandada.* ”. Esta sentencia y lo que dicta en este caso el tribunal, es lo que más se adecua a la pregunta planteada, ya que podemos ver como a través de la facilidad que se les ha dado a los empresarios para que puedan hacer un uso abusivo del despido por causas económicas, esté se ha utilizado para meras conveniencias empresariales, como ya hemos podido ver en muchas de las sentencias, y en este caso en concreto para ahorrar costes de elevada antigüedad por trabajadores más baratos.

Concluir, así pues, respondiendo afirmativamente a la pregunta planteada. Ya que como hemos podido observar a través de todo el análisis doctrinal y jurisprudencial llevado a cabo, la Reforma laboral de 2012, ha flexibilizado y por tanto favorecido a que los empresarios pudieran llevar a cabo diferente tipo de prácticas que eran un claro abuso del derecho, del despido por causas económicas. Además de que la destrucción de empleo por meras conveniencias empresariales, para obtener así mayores beneficios, no podrá ampararse en ningún caso como causa económica.

BIBLIOGRAFIA

- Ángel Malo, M. (2004) *La evolución institucional del despido en España: una interpretación en términos de un accidente histórico* (Tesis doctoral no publicada) Universidad de Salamanca, Salamanca.
- Aramendi Sánchez,P. et al. (2012) *Memento práctico Francis Lefebvre. Social* (1ª ed.). Madrid: Francis Lefebvre. Pág. 496-500.
- Aramendi Sánchez,P. et al. (2017). *Memento práctico Francis Lefebvre. Social* (1ª ed.) Madrid: Francis Lefebvre. Pág. 548- 558.
- Bodas Martín, R. (2016) La documentación pertinente en los despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. La documentación pertinente en los despidos colectivos. *Lan Harremanak*, 35, Tomo II, pág. 113-149.
- Cabeza Pereiro, J. (2013). *Derecho del trabajo y crisis económica*. Consejo General del Poder Judicial, Centro de Documentación Judicial. Madrid.
- Cuba Vila,B. (2013) Evolución de la interpretación jurisprudencial acerca de la “razonabilidad” del despido por causas económicas. *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 34, pág. 612-625.
- De vivero de Porras, C. (2012) Delimitación del concepto laboral de situación económica negativa a efectos de la extinción del contrato de trabajo. *Extoikos*, 8, pág. 77-82.
- Del Rey Guanter, S. (2010) El despido por causas empresariales en la Ley 35/2010: los nuevos artículos 51 y 52 c) del ET. *Revista Relaciones Laborales*, 21-22, pág. 111-127.
- Giráldez Méndez, R. y Rodríguez Algans, LL. (2012). *Informe sobre la Ley 3/2012 de reforma del mercado laboral: una perspectiva anarcosindicalista del resquebrajamiento del derecho del trabajo*. Córdoba: Serie Estudios.
- Gorelli Hernández, J. (2012) La reforma laboral de 2012 y su impacto en los despidos individuales y otras formas de extinción del contrato de trabajo. *Temas laborales*, 115, pág. 275-314.
- Lahera Forteza, J. (2011) La reforma de la Ley 3/2012 en la contratación laboral y despido. *Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid (RJUAM)*, 24, Tomo II, pág. 209-223.
- Luis Carrasco, J.M (2012) Causas económicas justificativas del despido objetivo: interpretaciones en la segunda fase. *Revista doctrinal Aranzadi Social*, 75, Pág. 1-5
- Maldonado Montoya,J.P (2014) La nueva definición de las causas económicas de despido. *Revista del ministerio de empleo y Seguridad Social*, 114(extra), pág. 109-132.

- Maria Goerlich. J.M, (2016). “El problemático fundamento positivo del control de razonabilidad de las causas del despido”. *Comentario al estatuto de los trabajadores: Libro homenaje Tomás Sala Franco*. Valencia. Tirant lo Blanch. Pág. 1008-1014.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2014) Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral. *Revista del ministerio de empleo y Seguridad Social*, 114 (extra), Pág. 269- 302.
- Munín Sánchez, L.M (2012) Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en los despidos objetivos y colectivos. *Revista jurídica de la facultad de derecho de la Universidad de Coruña (AFDUC)*, 16, pág. 139-149.
- Ramos Moragues, F. (2014) Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas empresariales: régimen jurídico vigente y primeros pronunciamientos judiciales. *Revista del ministerio de empleo y Seguridad Social*, 114(extra), pág. 61-89.

LEGISLACIÓN

- Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982. Rectificado por España (BOE, núm.155, 29-6-1985, pág. 20352-20354).
- España. Constitución Española. (BOE, núm.311, de 29 de diciembre de 1978, pág. 29313-29424).
- España. Ley de 27 de noviembre de 1931, de jurados mixtos. (Gaceta de Madrid. Núm. 332, 27-11-1931, pág. 2051 -2062).
- España. Ley de contratos (Gaceta de Madrid, núm. 326, 22-11-1931, pág. 1130-1138).
- España. Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. (BOE, núm. 64, 14-3-1980, pág. 5799-5815).
- España. Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre infracciones y Sanciones en el Orden Social. (BOE, núm. 122, 23-5-1994, pág. 15805-15831).
- España. Decreto de 26 de enero de 1944, por el que se aprueba el texto refundido del libro y de la Ley de Contrato de Trabajo. (BOE, núm.55 26-1-199, pág. 1627-1634).
- España. Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, sobre política de empleo. (BOE, núm. 274, 15-11-1972, pág. 20331-20335).

- España. Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. (BOE, núm. 58, 9-3-1977, pág. 5464-5470).
- España. Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. (BOE, núm. 147, 17-6-2010, pág. 51662-51699).
- España. Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. (BOE, núm.227, 18-9-2010, pág. 79278-79326).
- España. Real Decreto-ley 3/2010, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (BOE, núm.36, 11-2-2012, pág. 12483-12546).
- España. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (BOE, núm.162, 7-7-2012, pág. 49113-49191).
- España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE, núm.225, 24-10-15, pág. 100224-100308).

JURISPRUDENCIA

Tribunal Constitucional

- Sentencia del Tribunal Constitucional nº 192/2003, de 27 de octubre de 2013.

Tribunal Supremo

- Sentencia del Tribunal Supremo nº 5162/1996 (Sala de lo Social, sección 1ª) de 14 de junio de 1996 (recurso 3099/1995).
- Sentencia del Tribunal Supremo nº 3285/2000 (Sala de lo Social, sección 1ª) de 6 de abril de 2000 (recurso 1270/1999).
- Sentencia del Tribunal Supremo nº 553/2008 (Sala de lo Social, sección 1ª) de 29 de septiembre de 2008 (recurso 1659/2007).
- Sentencia del Tribunal Supremo nº 8837/2010 (Sala de lo Social, sección 1ª), de 29 de noviembre de 2010 (recurso 3876/2009).
- Sentencia del Tribunal Supremo nº 1027/2012 (Sala de lo Social, sección 1ª) de 17 de diciembre de 2012 (recurso 578/2012).
- Sentencia del Tribunal Supremo nº 793/2014 (Sala de lo Social, sección 1ª) de 27 de enero de 2014 (recurso 100/2013).

- Sentencia del Tribunal Supremo nº 1286/2014 (Sala de lo Social, sección 1ª), de 28 de enero de 2014 (recurso 46/2013).
- Sentencia del Tribunal Supremo nº 1644/2014 (Sala de lo Social, sección 1ª) de 18 de febrero de 2014 (recurso 42/2013).
- Sentencia del Tribunal Supremo nº 5002/2015 (Sala de lo Social, sección 1ª), de 25 de febrero de 2015 (recurso 74/2014).
- Sentencia del Tribunal Supremo nº 5210/2015 (Sala de lo Social, sección 1ª) de 20 de octubre de 2015 (recurso 172/2014).
- Sentencia del Tribunal Supremo nº 915/2016 (Sala de lo Social, sección 1ª) de 28 de octubre de 2016 (recurso 1140/2015).
- Sentencia del Tribunal Supremo nº 8934/2016 (Sala de lo Social, sección 1ª) de 10 de noviembre de 2016 (recurso 3853/2015).
- Sentencia del Tribunal Supremo nº 494/2017 (Sala de lo Social, sección 1ª) de 12 de enero de 2017 (recurso 168/2017).
- Sentencia del Tribunal Supremo nº 670/2017 (Sala de lo Social, sección 1ª) de 31 de enero de 2017 (recurso 472/2016).
- Sentencia del Tribunal Supremo nº 1567/2017 (Sala de lo Social, sección 1ª) de 16 de febrero de 2017 (recurso 1161/2016).

Audiencia Nacional

- Sentencia de la Audiencia Nacional nº 142/2012 (Sala de lo Social, sección 1ª) de 21 de noviembre de 2012 (procedimiento 167/2012).
- Sentencia de la Audiencia Nacional nº 166/2012 (Sala de lo Social, sección 1ª) de 18 de diciembre de 2012 (procedimiento 257/2012).
- Sentencia de la Audiencia Nacional nº 40/2013 (Sala de lo Social, sección 1ª) de 11 de marzo de 2013 (procedimiento 381/2012).
- Sentencia de la Audiencia Nacional nº 202/2013 (Sala de lo Social, sección 1ª) de 18 de noviembre de 2013 (procedimiento 338/2013).

Tribunal Superior de Justicia

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 542/2012 (Sala de lo Social, sección 2ª) de 11 de julio de 2012 (recurso 32/2012).

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 986/2012 (Sala de lo Social, sección 1ª) de 23 noviembre de 2012 (recurso 4658/2012).
- Sentencia del Tribunal del Superior de Justicia de Cantabria nº 249/2013 (Sala de lo Social, sección 1ª) de 27 de marzo de 2013 (recurso 139/2013).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 966/2013 (Sala de lo Social, sección 1ª) de 5 de diciembre de 2013 (recurso 1620/2013).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 1072/2013 (Sala de lo Social, sección 3ª) de 19 de diciembre de 2013 (recurso 1915/2013).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 1/2014 (Sala de lo Social, sección 6ª) de 13 de enero de 2014 (recurso 1263/2013).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, Las Palmas nº 2141/2014 (Sala de lo Social, sección 1ª) 18 de diciembre de 2014 (recurso 1175/2014).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla- La Mancha nº 61/2015 (Sala de lo Social, sección 1ª) 22 de enero de 2015 (recurso 4121/2014).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid nº 541/2015 (Sala de lo Social, sección 1ª) 12 de marzo de 2015 (recurso 12/2014).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 243/2015 (Sala de lo Social, sección 5ª) de 23 de marzo de 2015 (recurso 1014/2014).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 304/2015 (Sala de lo Social, sección 5ª) de 13 de abril de 2015 (recurso 41/2015).
- Sentencia del Tribunal del Superior de Justicia de País Vasco nº 1208/2015 (Sala de lo Social, sección 1ª) de 23 de junio de 2015 (recurso 1013/2015).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias nº 2108/2015 (Sala de lo Social, sección 1ª) de 6 de noviembre de 2015 (recurso 1969/2015).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 891/2015 (Sala de lo Social, sección 4ª) de 4 de diciembre de 2015 (recurso 688/2015).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 1024/2015 (Sala de lo Social, sección 2ª) de 10 de diciembre de 2015 (recurso 424/2015).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia nº 5603/2016 (Sala de lo Social, sección 1ª) de 10 de octubre de 2016 (recurso 2180/2016).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares nº 383/2016 (Sala de lo Social, sección 1ª) de 3 de noviembre de 2016 (recurso 195/2016).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña nº 6661/2016 (Sala de lo Social, sección 1ª) de 15 de noviembre de 2016 (recurso 5533/2016).

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla- La Mancha nº 1568/2016 (Sala de lo Social, sección 1ª) de 23 de noviembre de 2016 (recurso 813/2016).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña nº 133/2017 (Sala de lo Social, sección 1ª) de 13 de enero de 2017 (recurso 6231/2016).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia nº 1516/2017 (Sala de lo Social, sección 1ª) de 14 de marzo de 2017 (recurso 5379/2016).